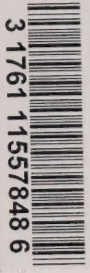


CAI  
HR  
-2001  
P63



Information on Occupational  
Health and Safety: Pregnant  
and Nursing Employees







CAI  
HR  
- 2001  
P63

Information on

# OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY

## 5 PREGNANT AND NURSING EMPLOYEES

### Introduction

The purpose of Part II of the *Canada Labour Code* is to prevent employment injuries and illnesses in sectors to which the Part applies. Prevention is a significant factor provided for in the *Code* in order to ensure the health and safety of employees and to eliminate risks.

In September 2000, a brand new protective measure was added to the *Code* — the separate right of pregnant and nursing employees to remove themselves from possible danger until a medical certificate has been obtained. This provision applies in the case of a risk to the health of the employee, the foetus or the nursing child. An employee may cease to perform her job if, by reason of the pregnancy or nursing, she believes that some or all of her duties constitute a risk. Before these amendments were adopted, such an employee had to obtain a medical certificate BEFORE stopping work.

#### 1. *When can this right be exercised?*

From the beginning of the pregnancy until the employee is no longer nursing.

#### 2. *How can an employee exercise this right?*

By informing her employer and consulting with a medical practitioner of her choice to establish that there is a risk.

#### 3. *Who must the employer notify?*

With the employee's consent, the employer will notify the work place health and safety committee or the health and safety representative.

#### 4. *Can the employer assign the employee to another job?*

Yes. In consultation with the employee, the employer may assign her to another job that does not pose a risk to her or to the foetus or child.

#### 5. *During the assignment to another job, does the employee receive the same wages and benefits?*

An employee must not suffer any financial or other loss as a result of exercising this right regarding the protection of her health and that

of the foetus or child. The employee's duties and work schedule may change, but the wages and benefits do not.

**6. *When must the employee establish that there is a risk?***

As soon as possible, the employee must have a qualified medical practitioner establish that there is a risk. The medical practitioner will determine whether there is a risk and provide a medical certificate.

**7. *What happens after the medical practitioner has made a decision?***

Once the medical practitioner has made a decision as to whether or not there is a risk, the employee may no longer cease to perform her job under the special provision.

**8. *What must the employee do if the medical practitioner confirms that there is a risk?***

The employee must refer to the current collective agreement or to Part III of the *Canada Labour Code*. If the employer cannot assign her to another job, she is entitled to

leave without pay. The employee could receive some compensation under the current collective agreement, the *Employment Insurance Act* or the employer's private insurance plan.

**9. *If there is no risk, may the employee still cease to perform her job?***

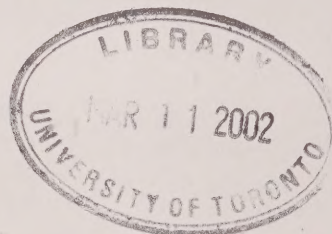
A pregnant or nursing employee may no longer cease to perform her duties after a medical practitioner has established that there is not reasonably any risk.

This summary document provides only basic information. For additional details, please consult the official version of the Code.

Additional copies of this document may be obtained from:  
Public Enquiries Centre  
Human Resources Development Canada  
140 Promenade du Portage, Phase IV, level 0  
Hull, Quebec  
K1A 0J9

Fax: (819) 953-7260  
<http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca/>

©Her Majesty the Queen in Right of Canada, 2001  
Catalogue No.: RH54-7/2001  
ISBN 0-662-65938-4





## **PREGNANT AND NURSING EMPLOYEES**

sections 132.(1), (2), (3), (4) and (5)

*CANADA LABOUR CODE*, PART II

An employee may cease to perform her job if she believes that it may pose a risk. The employer, with the consent of the employee, shall notify the work place committee or the health and safety representative.

132. (1)

The employee must consult with a qualified medical practitioner of her choice as soon as possible to establish whether continuing any of her current job functions poses a risk.

132. (2)

The employer may, in consultation with the employee, reassign her to another job that would not pose a risk.

132. (4)

The employee, whether or not she has been reassigned to another job, is deemed to continue to hold the same job and shall continue to receive the wages and benefits that are attached to that job.

132. (5)

Once the medical practitioner has established whether there is a risk, the employee may no longer cease to perform her job under subsection (1). (If there is a risk, the employee must follow the procedure described in the collective agreement or in Part III of the *Code*, section 204.)

132. (3)

enfant, de son fœtus ou de sa propre santé. Les fonctions et l'horaire de travail peuvent changer mais le salaire et les avantages demeurent les mêmes.

## **6. *Quand l'employée doit-elle faire établir la présence d'un risque ?***

Elle doit, dans les meilleurs délais, faire établir l'existence du risque par un médecin qualifié. Le médecin déterminera s'il y a un risque et fournira un certificat médical l'attestant.

## **7. *Qu'arrive-t-il suite à la décision du médecin ?***

Dès que le médecin établit l'existence ou l'absence du risque, l'employée ne peut plus se prévaloir de cette disposition pour cesser d'exercer ses fonctions.

## **8. *Que doit faire l'employée lorsque le médecin confirme l'existence du risque ?***

L'employée doit se référer à la convention collective en vigueur ou à la partie III du *Code canadien du travail*. Si l'employeur ne peut l'affecter dans un autre poste, elle a droit

à un congé sans solde. L'employée pourrait recevoir une compensation selon la convention collective en vigueur, la *Loi sur l'assurance-emploi* ou le régime d'assurance privé de l'employeur.

## **9. *En l'absence de risque, l'employée peut-elle quand même cesser d'exercer ses fonctions ?***

Il est interdit à une employée enceinte ou allaitante de continuer de se retirer du travail après qu'un médecin a établi qu'il n'existe raisonnablement aucun risque.

Ce document sommaire ne vise qu'à fournir de l'information de base. Pour plus d'exactitude et de précision, veuillez consulter la version officielle de la loi.

Pour obtenir d'autres exemplaires de ce document, vous pouvez vous adresser à :  
Centre de renseignements  
Développement des ressources humaines Canada  
140, promenade du Portage, Phase IV, niveau 0  
Hull (Québec)  
K1A 0J9

Télécopieur : (819) 953-7260  
<http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca/>

©Sa Majesté la Reine du chef du Canada, 2001  
No de catalogue : RH54-7/2001  
ISBN 0-662-65938-4

## EMPLOYÉES ENCEINTES OU ALLAITANTES

articles 132.(1), (2), (3), (4) et (5)

*CODE CANADIEN DU TRAVAIL, PARTIE II*

L'employée peut cesser d'exercer ses fonctions si elle croit que cela peut constituer un risque. En accord avec l'employée, l'employeur avise le comité local ou le représentant en matière de santé et de sécurité.

132. (1)

L'employée doit dans les meilleurs délais faire confirmer la présence du risque par un médecin qualifié de son choix.

132. (2)

L'employeur peut, en consultation avec l'employée, l'affecter à un autre poste ne présentant pas de risque.

132. (4)

Affectée ou non, l'employée est réputée continuer à exercer ses fonctions et continue de recevoir son salaire de même que les avantages qui s'y rattachent.

132. (5)

L'employée ne peut se prévaloir du paragraphe (1) si le médecin en vient à la décision que le risque est soit existant ou inexistant. (Si il y a présence de risque, l'employée suivra les démarches selon la convention collective ou la partie III du *Code*, article 204.)

132. (3)





## Renseignements sur

# LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

## 5 EMPLOYÉES ENCEINTES OU ALLAITANTES

### Introduction

La partie II du *Code canadien du travail* a pour objet de prévenir les accidents de travail et les maladies professionnelles dans les secteurs relevant de sa compétence. En vertu du *Code*, la prévention est essentielle pour assurer la santé et la sécurité des employés et éliminer les risques inhérents à l'emploi.

En septembre 2000, une toute nouvelle protection s'est ajoutée au *Code*. Un droit distinct en vertu duquel l'employée enceinte ou allaitante a la possibilité de ne pas s'exposer à un danger possible jusqu'à ce qu'elle obtienne un certificat médical. Cette disposition s'applique lorsqu'il y a risque d'atteinte à la santé de l'employée, du fœtus ou de l'enfant allaité. En raison de sa grossesse ou de l'allaitement, l'employée peut cesser d'exercer ses fonctions habituelles si elle croit que la poursuite de celles-ci, ou d'une partie de celles-ci peut constituer un risque. Avant l'adoption de ces modifications l'employée devait obtenir un certificat médical AVANT de cesser d'exercer ses fonctions.

### 1. *Quand ce droit peut-il être exercé ?*

Dès le début de la grossesse, jusqu'à ce que l'employée n'allaita plus.

### 2. *Comment l'employée peut-elle se prévaloir de ce droit ?*

En avisant son employeur et en faisant établir l'existence du risque par le médecin de son choix.

### 3. *Qui l'employeur doit-il aviser ?*

Avec le consentement de l'employée, l'employeur avisera le comité local de santé et de sécurité ou le représentant en matière de santé et de sécurité au travail.

### 4. *L'employeur peut-il affecter l'employée dans un autre poste ?*

Oui, l'employeur peut, en consultation avec cette dernière, l'affecter à un autre poste ne présentant pas de risque pour elle, son fœtus ou son enfant.

### 5. *Durant l'affectation à un autre poste, l'employée reçoit-elle le même salaire et les mêmes avantages ?*

Une employée ne doit pas subir de perte financière ou autre pour l'exercice de ce droit relatif à la sécurité et à la protection de son







